

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI di KANTOR BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA (BPCB) DIY

THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA (BPCB)DIY

Dian Kurniawati¹

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

diankurniawati32@gmail.com

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting, mendapatkan talenta prima sebagai proses awal manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan langkah awal yang teramat penting. Namun, kondisi SDM aparatur saat ini masih terjadi kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk mengerjakan tugas pokok dan fungsi dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Hal inilah yang menjadi latar belakang peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di BPCB DIY. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPCB DIY. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel minimal 100 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis Tujuan dan sasaran pelatihan, Pelatih (*trainer*), Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Peserta Pelatihan memperoleh tanggapan baik dari responden dengan persentase secara berurutan sebesar 86.37%, 82.71%, 82.08%, 87.25%, dan 82.5%, sedangkan Kinerja mendapat persentase sebesar 82.5 %. Secara simultan, kelima subvariabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja, namun secara parsial terdapat dua subvariabel yang pengaruhnya tidak signifikan sehingga dilakukan *trimming*. Hasil pengujian ulang menunjukkan bahwa Tujuan dan sasaran pelatihan, Pelatih (*trainer*), dan Metode Pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh terbesar (67.4%). Hal yang harus diperhatikan Kantor BPCB DIY agar pelatihan yang di lakukan dapat optimal dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah lebih mengupayakan agar metode dan materi pelatihan yang digunakan dan diberikan dapat lebih disesuaikan dengan kebutuhan dari pegawainya yang mengikuti pelatihan agar metode pelatihan dan materi pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik kedepannya. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan teori- teori pelatihan dan kinerja lainnya demi menghasilkan penelitian yang lebih kaya, karena terdapat banyak teori terkait pelatihan dan kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

In an organization and institution, human resources (HR) is one important factor, getting primed talents as beginning the process of human resource management in an organization is a very important first step. However, the condition of human resource is still a gap between the competencies required to perform the duties and functions in an office with competence possessed by the individual. This is the background of researchers to conduct research on the effects of training on employee performance in BPCB DIY. The purpose of this study was to determine the effect of training which consists of goals and objectives of training (X1), coach (trainer) (X2), Training Material (X3), Methods Training (X4) and Participant Training (X5) on the performance of employees in the Office Heritage Preservation Hall (BPCB) DIY. Sampling technique in this research is probability sampling with a sample size of at least 100 samples. Data analysis technique used is descriptive analysis and path analysis (path analysis). Results of the analysis of goals and objectives of training, coach (trainer), Training Materials, Training Methods and Participants gained good responses from respondents with a percentage of 86.37% respectively, 82.71%, 82.08%,

87.25%, and 82.5%, while the percentage received Performance amounted to 82.5%. Simultaneously, the fifth subvariable positive effect on performance, but there are two subvariable partially the effect is not significant so do trimming. Re-testing results show that the goals and objectives of training, coach (trainer), and Training Methods simultaneous and partial effect on employee performance with with total influence (67.4%). It should be noted BPCB DIY Office so that training can be done optimally in improving the performance of employees is more to strive for methods and training materials used and provided can be adapted to the needs of employees who attend training in order that the method of training and training materials to improve the performance of employees become better in the future. For further research is recommended to use the theories of training and other performance for the sake of research result in a richer, because there are many theories related to training and performance raised by some experts.

Keywords: Training, Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Pengembangan Sumber Daya manusia yang profesional dapat diciptakan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten, berwawasan luas Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya melaksanakan program pengembangan SDM. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan kepada para pegawai di Kantor BPCB diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Benedicta dan Appiah (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *The impact of training on employee performance: A Case Study of HFC Bank (GHANA)* memberikan persetujuan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku.

Tabel 1.1 Jumlah Pelatihan di Kantor BPCB DIY Pada Tahun 2010- 2014

Tahun	Jumlah Pelatihan					Total Pelatihan
	Div. Publikasi, Dokumentasi & Pengembangan	Div. Registrasi, Inventarisasi & Koleksi	Div. Pemeliharaan	Div. Penyelamatan, Pengamanan & Zonasi	Div. Pemugaran	
2010	1	1	1	1	2	6
2011	2	1	2	2	2	9
2012	2	1	2	2	2	9
2013	3	2	2	2	3	12
2014	3	2	2	3	4	14

Sumber : Data hasil olahan, Kantor BPCB DIY 2014

Berdasarkan data di atas tahun 2010 pelaksanaan pelatihan sebanyak 6 kali pelatihan, pada tahun 2011 sebanyak 9 pelatihan, tahun 2012 sebanyak 9 kali pelatihan, tahun 2013 sebanyak 12 kali pelatihan dan pada tahun 2014 sebanyak 14 kali pelatihan. Dari data di atas dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan jumlah pelatihan dari tahun ke tahun. Dengan meningkatnya kuantitas pelatihan juga diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai di Kantor BPCB DIY.

Tabel 1.2 berikut ini merupakan penilaian kinerja pegawai di Kantor BPCB DIY tahun 2010-2014:

Data penilaian Kinerja Kantor BPCB DIY tahun 2014

PERIODE	KRITERIA				JUMLAH PEGAWAI
	Istimewa	Sangat Baik	Baik	Cukup	
2010	8	20	39	11	78
2011	13	26	34	10	83

2012	14	34	31	8	87
2013	17	44	25	6	92
2014	19	47	20	6	92

Sumber: Data hasil olahan, Kantor BPCB DIY 2014

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa adanya penambahan jumlah karyawan sebanyak 5 orang, yang sebelumnya pada tahun 2010 terdapat 78 orang pegawai, sehingga jumlah karyawan pada tahun 2011 yaitu sebanyak 83 orang pegawai. Dari tabel tersebut dapat terlihat peningkatan kinerja pegawai tahun 2010 yaitu 78 orang pegawai (9,63 %) yang mendapat nilai istimewa dibanding tahun 2011 sebanyak 83 orang pegawai (15,66%). Dan untuk penilaian kinerja karyawan dengan nilai sangat baik mengalami penambahan yang sebelumnya di tahun 2010 terdapat 20 orang pegawai yang mendapatkan nilai sangat baik (24,09%), bertambah pada tahun 2011 menjadi 26 orang pegawai (31,32%).

Dengan adanya pelaksanaan pelatihan kepada para pegawai di Kantor BPCB diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) DIY.”

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana program pelatihan pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY?
3. Seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPCB DIY?

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini diterapkan beberapa tujuan untuk memfokuskan permasalahan yang diteliti, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui program pelatihan di Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPCB DIY

2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Dasar teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong dalam Kaswan (2011:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, SDM adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Kedua, kesuksesan ini amat mungkin dicapai bila peraturan/ kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, kultur dan nilai, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, MSDM berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Pelatihan

Menurut Ivancevich (Marwansyah, 2010:154), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini dimana dimana orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Menurut peneliti terdapat faktor-faktor yang dapat mengukur keberhasilan suatu pelatihan. Hal tersebut sesuai dengan asumsi-asumsi teoritis sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2009:44), terdapat lima komponen dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan dan pengembangan harus di sesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

2.1.1 Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja merupakan hasil kerja merupakan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Kaswan (2012: 187), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Prawirosentono (2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif seperti dibawah ini:

1. Efektifitas

Efektifitas merupakan keadaan apabila karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kondisi dalam diri seorang karyawan yang mendorong karyawan tersebut untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan penuh kesadaran penuh akan pekerjaannya sehingga tidak mudah terpengaruh jika perusahaan berada dalam situasi yang tidak mendukung.

3. Disiplin

Disiplin merupakan sifat dan perilaku karyawan yang mentaati peraturan dan aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan berperilaku positif sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2009: 10) kedisiplinan mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan - peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk suatu ide dan gagasan yang berkaitan pengambilan keputusan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009: 10) kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya

2.2 Metodologi/Perancangan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2, dimana untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelatihan dan seberapa tinggi kinerja pegawai di Kantor BPCB DIY, dan analisis jalur digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Laki-laki yaitu sebanyak 75% dan jumlah pegawai perempuan sebanyak 25%. Berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 35%. Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh Sma/Smk yaitu sebesar 54%. Berdasarkan lamanya bekerja didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama lebih dari lima tahun yaitu sebesar 64%.

3.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variabel	Nilai rata-rata (%)	Kesimpulan
Pelatihan (X)	80.74%	Sangat Baik
Kinerja (Y)	82,5%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, Kantor BPCB DIY memiliki program pelatihan yang sangat baik dan kinerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut sudah menjawab rumusan masalah 1 dan 2.

3.3 Hasil Analisis Jalur

3.3.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Terdapat dua variabel independent yang berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependent, sehingga tiga variabel tersebut harus dihapuskan dari struktur analisis jalur penelitian ini, dan variabel yang tersisa adalah variabel Tujuan dan sasaran Pelatihan (X1), Pelatih (*Trainer*) (X2), dan Metode Pelatihan (X4).

Tabel 3.2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1116.325	3	372.108	66.376	.000 ^b
Residual	538.185	96	5.606		
Total	1654.510	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2

Dengan melihat data yang tertera pada tabel 3.2, maka uji hipotesis secara simultan untuk pengaruh X1, X2, dan X4 terhadap Kinerja pegawai adalah diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) penelitian adalah sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi penelitian $0.000 < 0.05$. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa ketiga subvariabel Pelatihan X1, X2 dan X4 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di BPCB DIY.

3.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.665	2.368

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Menurut Riduwan (2009:135) untuk mengetahui pengaruh antara subvariabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari tabel *R square*, berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai *R square* dalam penelitian ini setelah proses *trimming* adalah 0.675. Artinya, Kinerja pegawai di Kantor BPCB DIY mampu dijelaskan sebesar 67,5 % oleh Tujuan dan sasaran pelatihan, Pelatih (*trainer*), dan Metode Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 32.5% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar subvariabel yang diteliti.

3.3.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.613	4.081		-3.580	.001
X1	.915	.294	.196	3.115	.002

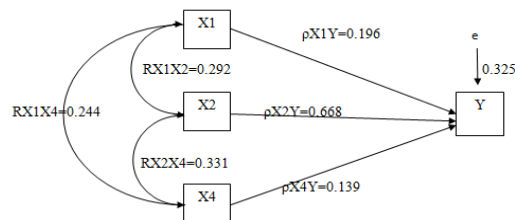
X2	.814	.082	.668	9.933	.000
X4	.460	.207	.139	2.220	.029

Pengujian ulang terhadap hipotesis parsial setelah proses *trimming* dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh melalui perhitungan SPSS pada tabel 3.4 dengan nilai signifikansi penelitian (0.05), dimana H_0 akan diterima jika nilai $Sig > 0,05$ sedangkan H_0 akan ditolak jika nilai $Sig \leq 0.05$.

3.3.4 Perhitungan Analisis Jalur Keseluruhan

Gambar 3.5

Diagram Analisis Jalur setelah Proses *Trimming*



Persamaan struktural diagram jalur pada penelitian ini adalah:

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_{yx3}X3 + \rho_{yx4}X4 + \rho_{y\epsilon}$$

maka,

$$Y: 0.196X1 + 0.668X2 + 0.139X4 + 0.325$$

Berikut adalah uraian dari pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total masing-masing variabel eksogen dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X1)
 - a. Pengaruh langsung Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

$$= (\rho_{yx1})^2 = (0.196)^2 = 0.038 = 3.8 \%$$
 - b. Pengaruh tidak langsung Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y):
 - Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X2

$$= \rho_{YX1} \times RX1X2 \times \rho_{YX2}$$

$$= 0.196 \times 0.292 \times 0.668$$

$$= 0.0382 = 3.82 \%$$
 - Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X4

$$= \rho_{YX1} \times RX1X4 \times \rho_{YX4}$$

$$= 0.196 \times 0.532 \times 0.139$$

$$= 0.0144 = 1.44 \%$$
 - c. Pengaruh total subvariabel Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

$$= 3.8 \% + 3.82 \% + 1.44 \%$$

$$= 9.06 \%$$
2. Pengaruh subvariabel Pelatih (*trainer*) (X2)
 - a. Pengaruh langsung Pelatih (*Trainer*) (X2) terhadap Kinerja (Y)

$$= (\rho_{yx2})^2 = (0.668)^2 = 0.446 = 44.65 \%$$
 - b. Pengaruh tidak langsung Pelatih (*Trainer*) terhadap Kinerja (Y)
 - Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X1

$$= \rho_{YX2} \times RX2X1 \times \rho_{YX1}$$

$$= 0.668 \times 0.292 \times 0.196$$

$$= 0.0382 = 3.82 \%$$
 - Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X4

$$= \rho_{YX2} \times RX2X4 \times \rho_{YX4}$$

$$= 0.668 \times 0.331 \times 0.139$$

- $= 0.0307 = 3.07\%$
- c. Pengaruh total subvariabel Pelatih (*trainer*) (X2) terhadap Kinerja (Y)

$= 44.65\% + 3.82\% + 3.07\%$

$= 51.54\%$
 3. Pengaruh subvariabel Metode Pelatihan (X4)
 1. Pengaruh langsung Metode Pelatihan (X4) terhadap Kinerja (Y)

$= (p_{yx4})^2 = (0.139)^2 = 0.0193 = 1.93\%$
 2. Pengaruh tidak langsung Metode Pelatihan terhadap Kinerja (Y)
 - Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X1

$= \rho_{YX4} \times R_{X1X4} \times \rho_{YX1}$

$= 0.139 \times 0.532 \times 0.196$

$= 0.0144 = 1.44\%$
 - Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X2

$= \rho_{YX4} \times R_{X2X4} \times \rho_{YX2}$

$= 0.139 \times 0.331 \times 0.668$

$= 0.0307 = 3.07\%$
 3. Pengaruh total subvariabel Pelatih (*trainer*) (X2) terhadap Kinerja (Y)

$= 1.93\% + 1.44\% + 3.07\%$

$= 6.44\%$

Hasil perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh subvariabel pada penelitian ini dirangkum dalam tabel 3.6:

Tabel 3.6
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh
		X1	X2	X4	
X1	3.8 %	0	3.82 %	1.44 %	9.06%
X2	44.65 %	3.82 %	0	3.07 %	51.54%
X4	1.93 %	1.44 %	3.07 %	0	6.44%
TOTAL PENGARUH					67.4%

Sumber: pengolahan data

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X1) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 3.8 %. Selain itu, Tujuan dan Sasaran Pelatihan memiliki dua pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja, Yaitu melalui Pelatih (*trainer*) (X2) sebesar 3.82% dan melalui Metode Pelatihan (X4) sebesar 1.44% sehingga total pengaruh subvariabel Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X1) terhadap Kinerja adalah sebesar 9.06 %.
2. Pelatih (*trainer*) (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 44.65 %. Selain itu, Pelatih (*trainer*) memiliki dua pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja, Yaitu melalui Tujuan dan Sasaran Pelatihan sebesar 3.82% dan melalui Metode Pelatihan (X4) sebesar 3.07% sehingga total pengaruh subvariabel Pelatih (*trainer*) (X2) terhadap Kinerja adalah sebesar 51.54 %.
3. Metode Pelatihan (X4) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 1.93 %. Selain itu, Metode Pelatihan (X4) memiliki dua pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja, Yaitu melalui sebesar 1.44% dan melalui Pelatih (*trainer*) (X2) sebesar 3.07% sehingga total pengaruh subvariabel Metode Pelatihan (X4) terhadap Kinerja adalah sebesar 6.44 %.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil analisis deskriptif pelatihan di Kantor BPCB DIY memperoleh tanggapan yang Sangat Baik dari pegawai di Kantor tersebut yang dapat dilihat dari nilai persentase responden sebesar 80.74%. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden beranggapan bahwa pelatihan yang diadakan oleh Kantor BPCB memberikan pengaruh positif dalam peningkatan ketrampilan (*technical skill*), pengembangan pengetahuan dan pemahaman materi.

2. Berdasarkan hasil tanggapan responden penelitian, diketahui bahwa variabel Kinerja mendapatkan tanggapan sebesar 82.5 % yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Artinya, mayoritas responden menunjukkan Kinerja pegawai ke arah yang positif terhadap penilaian kinerja yang digunakan. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa ketepatan responden dalam menyelesaikan pekerjaan, usaha pegawai untuk tidak melanggar peraturan yang berlaku di kantor, efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh kesimpulan bahwa:
 - a. Setelah dilakukan pengujian ulang melalui *trimming* terhadap Materi Pelatihan dan Peserta Pelatihan, diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan, subvariabel Tujuan dan sasaran pelatihan, Pelatih (*trainer*), dan Metode pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di BPCB DIY.
 - b. Secara Parsial, Tujuan dan sasaran pelatihan, Pelatih (*trainer*), dan Metode pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Pengaruh parsial yang paling tinggi diperoleh subvariabel Pelatih (*trainer*) dengan total pengaruh 51.54%, diikuti oleh Tujuan dan sasaran pelatihan dan Metode Pelatihan dengan total pengaruh masing-masing sebesar 9.06% dan 6.44%.
 - c. Secara keseluruhan, besarnya pengaruh Tujuan dan sasaran pelatihan, Pelatih (*trainer*), dan Metode pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 67.4%, sedangkan sisanya sebesar 32.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

4.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian, subvariabel Metode Pelatihan memiliki total pengaruh yang paling kecil dibandingkan subvariabel lainnya dan mendapat tanggapan yang paling kecil persentasenya. Terkait dengan hal tersebut, Kantor BPCB DIY harus lebih mengupayakan agar Metode yang digunakan dapat lebih disesuaikan dengan kebutuhan dari pegawainya yang mengikuti pelatihan agar hubungan Metode pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik kedepannya.
- b. Dari hasil penelitian, subvariabel Materi pelatihan Peserta pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai, maka sebaiknya Kantor BPCB DIY hendaknya perlu mengidentifikasi bidang pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai sebelum melakukan pelatihan, sehingga materi pelatihan dapat tepat sasaran dan tujuan dari pelatihan tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan pegawai. Seperti, membuat survey atau menyebar kuesioner mengenai kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan pegawai.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Terdapat banyak teori terkait pelatihan dan kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, oleh karena itu disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan teori-teori pelatihan dan kinerja lainnya demi menghasilkan penelitian yang lebih kaya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BPCB DIY sebesar 32.6 %, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Kaswan. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu
- _____. 2012. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan Kinerja SDM. : Bandung : Alfabeta
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan ketujuh) Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung :Refika Aditama

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Alfabeta

Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE